Comune di Argenta

Provincia di Ferrara

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2022 – 2024

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Premessa

Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell’attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell’Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla mission pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall’altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l’Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.
Per il 2022 il documento ha necessariamente un carattere sperimentale: nel corso del corrente anno proseguirà il percorso di integrazione in vista dell’adozione del PIAO 2023-2025.

Riferimenti normativi

L’art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell’ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all’attuazione del PNRR.
Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall’ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del “Piano tipo”, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione. Ai sensi dell’art. 6, comma 6-bis, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall’art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall’art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l’approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.
Ai sensi dell’art. 8, comma 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l’approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento e in una visione di transizione dall’attuale alla nuova programmazione, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, ha quindi il compito principale di fornire una visione d’insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell’Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	
Comune di ARGENTA Indirizzo: Piazza Garibaldi, 1 44011 ARGENTA (FE) Codice fiscale/Partita IVA: 00315410381/00108090382 Sindaco: BALDINI ANDREA Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 56 Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 21.116 Telefono: 0532 330111 Sito internet: www.comune.argenta.fe.it PEC: municipio@pec.comune.argenta.fe.it	
SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	
Sottosezione di programmazione Valore pubblico	Documento Unico di Programmazione 2022-2024, di cui alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 03 del 03/02/2022
Sottosezione di programmazione Performance	Piano della Performance 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 30/06/2022
	Piano delle azioni positive 2022-2024 dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, di cui alla deliberazione di Giunta Unione n. 79 del 28/12/2021
Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza	Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 28/04/2022
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	
Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa	Struttura organizzativa, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 28-05-2015
Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile	Piano di Organizzazione del Lavoro Agile (POLA), di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 10/06/2021
Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 24/02/2022 successivamente modificato/integrato con deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 22/06/2022 e ulteriormente modificato/integrato come da allegato al presente Piano. Piano della Formazione triennio 2022-2024 dell'Unione

	Valli e Delizie e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, approvato con determinazione dell’Unione n. 519 del 25/10/2021

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6, comma 3 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, nonché delle disposizioni di cui all’art. 5 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sarà effettuato:

- secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, per quanto attiene alle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”;

- secondo le modalità definite dall’ANAC, relativamente alla sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”;

- su base triennale dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV) di cui all’articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 o dal Nucleo di valutazione, ai sensi dell’articolo 147 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, relativamente alla Sezione “Organizzazione e capitale umano”, con riferimento alla coerenza con gli obiettivi di performance.

Allegato

COMUNE DI ARGENTA
Provincia di Ferrara

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2022-2024 (modifica integrazione del PIANO approvato con deliberazione G.C. n. 22 del 24/02/2022 e già modificato/integrato con deliberazione G.C. n. 106 del 22/06/2022)

RICHIAMI NORMATIVI e PREMESSE

L'art. 39 della L. n. 449/1997 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" stabilisce che gli organi di vertice delle pubbliche amministrazioni sono tenuti, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ai commi 2 e 3 recita:
«*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente»;
Il comma 4 dello stesso articolo 6 prevede la competenza della Giunta comunale ed in particolare che «*per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali*»;

L’art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede al comma 1 che «*con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale ai sensi dell’art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali” e al comma 3 che “Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza Unificata di cui all’art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131*»;

L’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, dispone l’obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza, il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

L’art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

Le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” approvate con D.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27/07/2018, che prevedono tra le altre cose il superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

Le recenti Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche approvate con D.M. 22 luglio 2022 tutt’ora in corso di pubblicazione in G.U. con il quale si definiscono, ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo2001, n. 165, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Il nuovo CCNL relativo al personale del comparto degli enti locali 2019/2021 che definirà il rinnovato sistema di classificazione del personale non risulta ancora sottoscritto in via definitiva.

L’art. 33, “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”, del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale al comma 2 testualmente recita:
«*2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un*

percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia…ommissis…».

Il completamento dell'impianto normativo in materia di facoltà assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/04/2019 e ss.mm.ii. è intervenuto con l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il **Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/04/2020** nonché con la successiva circolare esplicativa (ULM_FP-0000974-A-08/06/2020).

Operano altresì i **vincoli di cui all'art. 1, dal comma 557 al comma 557-quater, della Legge n. 296 del 27/12/2006 e ss.mm.ii.,** tuttora vigenti.

L'art. 18, comma 2-bis, del D.L. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008 e ss.mm.ii. prevede per le aziende speciali e le istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB) e le farmacie sono escluse dai limiti per le altre aziende speciali ed istituzioni contemplati nello stesso comma (primo periodo), fermo restando l'obbligo di mantenere un livello dei costi del personale coerente rispetto alla quantità di servizi erogati. A tal proposito si fa riferimento alla nota prot. n. 184 del 25/09/2014 a firma della Regione Emilia Romagna, ANCI, Lega Autonomie, con la quale vengono forniti alcuni chiarimenti in merito alla gestione del personale nelle ASP dopo le evoluzioni del quadro normativo.

In riferimento **all'Unione Valli e Delizie tra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore**:
- ai fini della determinazione del limite di spesa, non è sufficiente prendere in considerazione solo la spesa del singolo Comune, ma occorre sommare alla stessa la quota parte della spesa riferita all'Ente e sostenuta dall'Unione;
- grava sui Comuni e sull'Unione un obbligo di cooperazione affinché i limiti di spesa del personale siano rispettati da parte degli enti associati;
- l'impianto normativo introdotto dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, completato con l'approvazione del Decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17/03/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 27/04/2020 nonché con la successiva circolare esplicativa (ULM_FP-0000974-A-08/06/2020), risulta applicabile solo ai comuni e **non alle Unioni,** come chiarito con deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4/SEZAUT/2021/QMIG del 31/03/2021;
- ai sensi dell'art. 1, comma 229, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) a decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;
- ai sensi della Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019, che ha introdotto il comma 5-sexies all'articolo 3 del d.l. 90/2014, per il triennio 2019/2021, ora prorogato al triennio 2022/2024 con L. 28/03/2022, n. 25 di Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, è previsto che fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale;

- ai sensi del medesimo art. 32 del D.Lgs. 267/2000, comma 5, così come modificato dall'art. 22, comma 5-bis, D.L. 24 aprile 2017, n. 50 (convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96), sussiste la possibilità per i Comuni di cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'Unione di Comuni a cui fanno parte.

In vista del rafforzamento di una politica volta alla gestione associata dei servizi tra enti, con deliberazione Giunta Unione n. 58 del 30/09/2021 ed analoghe deliberazione dei Comuni è stato approvato apposito accordo, poi sottoscritto con S.P. 77, prot. Unione n. 28877 del 04/10/2021, al fine di definire le modalità per consentire ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore la cessione, anche parziale, delle proprie capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato all'Unione di Comuni a cui fanno parte, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.Lgs. 267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96, nonché per concordare la possibilità di cedere tra enti parte dei limite del trattamento economico accessorio ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017.

L'Unione ed i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore aderenti ad essa nel corso del 2018 hanno inoltre definito un accordo sottoscritto S.P. n. 59 del 06/08/2018 per avvalersi dell'istituto della compensazione della quota d'obbligo ai sensi della L. 68/1999 tra Unione e Comuni partecipanti all'Unione stessa come contemplato dall'Accordo tra il Governo, le Regioni e gli Enti locali concernente l'adozione di moduli unificati e standardizzati per la presentazione delle segnalazioni, comunicazioni e istanze. Accordo, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, lettera c), del D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281. (Repertorio atti n. 46/CU) (GU n. 128 del 05/06/2017 – Suppl. Ordinario n. 26).

Per poter effettuare assunzioni presso il Comune, a qualunque titolo è necessario aver soddisfatto le seguenti **condizioni:**
- **l'ente non deve versare in situazioni di deficitarietà strutturale e dissesto di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;**
- **l'ente deve avere attivato ed alimentato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);**
- **l'ente deve aver approvato il bilancio di previsione, il rendiconto di gestione e il bilancio consolidato dell'anno di riferimento ed inviato, entro i successivi 30 giorni, i dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP) (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904, della L. 145/2018)**.

Per l'effettuazione di **assunzioni c.d. flessibili** deve essere rispetto il vincolo del limite di cui al comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., così come modificati dall'art. 16, comma 1-quater, della Legge n. 16 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24/06/2016.

Anche con riferimento a tale vincolo opera una cooperazione tra gli enti facenti capo all'Unione.

Ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione del **piano triennale delle azioni positive** ("*si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*");

L'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. prevede inoltre "*in caso di mancata adozione del **Piano della Performance**.......omissis......l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.............*";

Con delibera di Consiglio Comunale n. 3 del 03/02/2022, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022-2024 del Comune di Argenta;

Con delibera di Consiglio Comunale n. 4 del 03/02/2022, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024 e relativi allegati del Comune di Argenta;

Con delibera Giunta Comunale n. 115 del 30/06/2022, dichiarata urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione-Piano della Performance del Comune di Argenta triennio 2022-2024;

Con l'adozione di specifici atti deliberativi sono stati modificati ed integrati i richiamati atti di programmazione finanziaria;

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 28/04/2022 , dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Rendiconto della gestione 2021;

Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 del 10/11/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Bilancio Consolidato 2021;

Con **deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 24/02/2022**, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato, previo parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti assunto al prot. Generale dell'ente n. 4020 del 24/02/2022, il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022/2024 del Comune di Argenta;

Con **deliberazione di Giunta comunale n. 106 del 22/06/2022**, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata approvata, previo parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti assunto al prot. Generale dell'Unione n. 18684 del 21/06/2022, la modifica ed integrazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022/2024 del Comune di Argenta di cui alla delibera G.C. n. 22/2022;

Il **piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024** prevedeva in termini assunzionali quanto segue:

ANNO 2022

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (delibera G.C. 22/2022 con le modificazioni/integrazioni approvate con delibera G.C. 106/2022)						
CAT. GIURIDICA	**Profilo professionale**	**N. unità**	**Decorrenza prevista**	**Tipologia di reclutamento**	**Annotazioni Ad oggi**	Costo annualizzato (senza IRAP)
Cat. D	Specialista attività tecniche da assegnare al Settore OO.PP. e Patrimonio	n. 1	Marzo 2022	*Accesso dall'esterno tramite apposita selezione - assunzione prevista con delibera G.C. n. 121/2021. Esperita procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01, prevista la non applicazione della mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.*	*Assunzione realizzata con determina Unione n. 237 del 12/05/2022*	**€ 30.451,52**
Cat. C	Esperto attività amministrative contabili da assegnare allo Staff del Segretario	n. 1	Giugno 2022	Accesso dall'esterno tramite selezione pubblica (per la sostituzione di un'unità di personale il cui rapporto non si è consolidato). Assunzione prevista con delibera di G.C. n.22/2022 **-** *esperita procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01, prevista la non applicazione della mobilità*	*Assunzione realizzata con determina Unione n. 342 del 18/07/2022 e con determina Unione n. 463 del 26/09/2022 (dopo mancato consolidament*	**€ 27.984,00**

				volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019	*o del rapporto)*	
Cat. D	Specialista attività amministrative contabili da assegnare al Settore Cultura, turismo e Servizi alle persone	n. 1	Agosto 2022	Accesso dall'esterno tramite l'utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione per profilo analogo (anche per conto di altri enti) ed, in subordine, attraverso esperimento di procedura selettiva. Assunzione prevista con delibera di G.C. n.106/2022 **-** *esperita procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01, prevista la non applicazione della mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019*	*Assunzione realizzata con determina Unione n. 399 del 22/08/2022*	**€ 31.149,01**
Cat. D	Specialista attività amministrative contabili da assegnare al Settore Cultura, turismo e Servizi alle persone	n. 1	Agosto 2022	*Accesso dall'esterno tramite l'utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione per profilo analogo (anche per conto di altri enti) ed, in subordine, attraverso esperimento di procedura selettiva. Assunzione prevista con delibera di G.C. n.106/2022* **-** *esperita procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01, prevista la non applicazione della mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019*	*DA REALIZZARE Disposta assunzione con determina n. 405 del 25/08/2022 poi revocata in seguita a rinuncia. Avviata apposita procedura selettiva con DT n. 508 del 17/10/2022(previste prove 24/11 e 01/12)*	**€ 31.149,01**

Si dispone inoltre di prevedere, fin da ora, la copertura di posti previsti in dotazione organica di categoria C e D (necessari per il soddisfare il fabbisogno dell'ente) che dovessero restare vacanti nel corso dell'anno, senza la necessità di adottare appositi atti integrativi della presente deliberazione.
Le sostituzioni, che si intendono qui autorizzate, dovranno essere garantite attraverso accesso dall'esterno tramite l'utilizzo di graduatorie vigenti formulate dall'Unione per profili analoghi a quelli che si dovessero liberare (anche per conto di altri enti) ed, in subordine, attraverso esperimento di apposite procedure selettive.

In virtù di questa disposizione si è dato avvio all'iter per la sostituzione di una unità di categoria C cessata per dimissioni volontarie a far data dal 17/10/2022(con rinuncia 6 mesi conservazione posto) presso il Settore OO.PP. e Patrimonio (già esperita procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01)

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2022	**Annotazioni Ad oggi**
Comando del personale dall'Unione al Comune come da accordo S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31.12.2021 e successive modificazioni che si rendessero necessarie	*Realizzati comandi*
Prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato ex art. 110 comma 1	*Disposta la prosecuzione con*

del D.Lgs. 267/2000, in corso, per la copertura del posto vacante di Dirigente del Settore OO.PP. e Patrimonio, disposta con determina Unione n. 508 del 31.10.2019 con impiego del dirigente nell'ambito della convenzione con il Comune di Portomaggiore come da delibera C.C. n. 44 del 09.08.2021 - S.P. 1031/2021. Si prevede la possibilità di posticipazione dell'attuale incarico, avente scadenza 31.10.2022, da parte del Sindaco fino al termine del mandato elettorale in coerenza con il vigente regolamento	*decreto Sindacale n. 13 del 21/09/2022*
Assunzione a tempo determinato dal 01/06/2022 di un'unità di categoria C ai sensi dell'art. 90 del Dl.Lgs. 267/2000 alle dirette dipendenze del Sindaco e Giunta per l'esercizio di funzioni di indirizzo e controllo, fino al termine del mandato del sindaco (costo gravante sul 2022 di € 18.490,00, costo annuo € 31.700,00) - previo adeguamento degli stanziamenti di bilancio, in corso di variazione, annualità 2023 e 2024, avente natura autorizzatoria	*Disposta assunzione con determina n. 464 del 26/09/2022*
Contratti di somministrazione lavoro fino alla concorrenza di un importo complessivo di € 34.815,95 (compreso intermediazione) con costi a carico dell'ente nel limite di cui al comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii. per il potenziamento del Settore OO.PP. e Patrimonio per progettare e realizzare le opere connesse ai finanziamenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e consentire all'ente di rispondere adeguatamente e tempestivamente alle nuove opportunità offerte.	*Attivato n. 1 contratto cat. D a tempo determinato fino al 31/12/2022 con contratto part time 50% (determina n. 134 del 14/03/2022)*
Previsione della possibilità di attivare contratti a tempo determinato quale supporto alla struttura per la realizzazione degli interventi finanziati con il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) nei limiti delle risorse rese disponibili e dei vincoli imposti dalla specifica normativa in materia (D.L. n. 80/2021 e l'art. 31-bis, comma 1, del D.L. 152/2021) previo adeguamento degli stanziamenti di bilancio e del PEG avente natura autorizzatoria (importi esclusi dal comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.)	*Non attivati*

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023
NESSUNA ASSUNZIONE *L'ente di riserva di fare valutazioni successive*

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2023
Comando del personale dall'Unione al Comune come da accordo S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31.12.2021 e successive modificazioni che si rendessero necessarie
Prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di Dirigente del Settore OO.PP. E Patrimonio fino al termine del mandato elettorale del Sindaco, con impiego del dirigente nell'ambito della convenzione con il Comune di Portomaggiore come da delibera C.C. n. 44 del 09.08.2021 - S.P. 1031/2021
Prosecuzione nel 2023 assunzione a tempo determinato dal 01/06/2022 di un'unità di categoria C ai sensi dell'art. 90 del Dl.Lgs. 267/2000 alle dirette dipendenze del Sindaco e Giunta per l'esercizio di funzioni di indirizzo e controllo, fino al termine del mandato del sindaco (costo gravante sul 2023 € 31.700,00) - previo adeguamento degli stanziamenti di bilancio, in corso di variazione, annualità 2023 e 2024, avente natura autorizzatoria
Previsione della possibilità di attivare contratti a tempo determinato quale supporto alla struttura per la realizzazione degli interventi finanziati con il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) nei limiti delle risorse rese disponibili e dei vincoli imposti dalla specifica normativa in materia (D.L. n. 80/2021 e l'art. 31-bis, comma 1, del D.L. 152/2021) previo adeguamento degli stanziamenti di bilancio e del PEG avente natura autorizzatoria (importi esclusi dal comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.)

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024
NESSUNA ASSUNZIONE *L'ente di riserva di fare valutazioni successive*

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2024
Comando del personale dall'Unione al Comune come da accordo S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31.12.2021 e successive modificazioni che si rendessero necessarie
Prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di Dirigente del Settore OO.PP. e Patrimonio fino al termine del mandato elettorale del Sindaco, con impiego del dirigente nell'ambito della convenzione con il Comune di Portomaggiore come da delibera C.C. n. 44 del 09.08.2021 - S.P. 1031/2021.
Prosecuzione nel 2024 assunzione a tempo determinato dal 01/06/2022 di un'unità di categoria C ai sensi dell'art. 90 del Dl.Lgs. 267/2000 alle dirette dipendenze del Sindaco e Giunta per l'esercizio di funzioni di indirizzo e controllo, fino al termine del mandato del sindaco (costo gravante sul 2023 € 31.700,00) - previo adeguamento degli stanziamenti di bilancio, in corso di variazione, annualità 2023 e 2024, avente natura autorizzatoria
Previsione della possibilità di attivare contratti a tempo determinato quale supporto alla struttura per la realizzazione degli interventi finanziati con il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) nei limiti delle risorse rese disponibili e dei vincoli imposti dalla specifica normativa in materia (D.L. n. 80/2021 e l'art. 31-bis, comma 1, del D.L. 152/2021) previo adeguamento degli stanziamenti di bilancio e del PEG avente natura autorizzatoria (importi esclusi dal comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.)

Con la predetta deliberazione G.C. n. 106/2022 è stata **ridefinita la consistenza della dotazione organica approvata con precedente deliberazione G.C. n. 22/2022** come segue:

Categorie	**Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi)**	**DOTAZIONE ORGANICA di cui alla deliberazione G.C. 22/2022**		**Posti coperti al 01/06/2022**	**Posti vacanti al 01/06/2022**	**Posti che si liberano nel 2022**	**Posti da congelare**	**Posti da coprire con il presente PTFP 2022/ 2024**	**NUOVA CONSISTENZA DOTAZIONE 2022/2024 posti coperti-posti che si liberano +posti congelati+posti da coprire con il PTFP G.C. 106/2022**	
		n. posti	**Costo teorico**						**n. posti**	**Costo teorico**
A	24.984,94	**2**	49.969,88	2					**2**	49.969,88
B1	26.409,99	**4**	105.639,96	4		1			**3**	79.229,97
B3	27.917,98	**3**	83.753,94	3					**3**	83.753,94
C	29.792,87	**24**	715.028,88	23	1			1	**24**	715.028,88
C p.t.	29.792,87	**1,5**	44.689,31	1,5					**1,5**	44.689,31
D1	32.416,29	**19**	615.909,51	18	1	1		2	**19**	615.909,51
D3	37.272,98	**1**	37.272,98	1					**1**	37.272,98
dirigenti	58.547,67	**3**	175.643,01	3					**3**	175.643,01
Segretario	58.547,67	**1**	58.547,67	1					**1**	58.547,67
TOTALE		**58,5**	**1.886.455,14**	**56,5**	**2**	**2**	**0**	**3**	**57,5**	**1.860.045,15**

di seguito rappresentata anche in termini qualitativi:

Categoria/Profilo professionale	**Cultura, Turismo e Servizi alla persona**	**OO.PP. e Patrimonio**	**Programmazione e Gestione Finanziaria**	**Staff del Segretario Generale**	**Totale complessivo**
A	**2**				**2**
Operatore Tecnico	2				2
B1	**2**		**1**		**3**
Assistente Amministrativo contabile	2		1		3

B3	**2**		**1**		**3**
Collaboratore Prof. Amministrativo	2		1		3
C	**11,5**	**5**	**5**	**4**	**25,5**
Esperto attività amministrative contabili	5,67	2	5	3	15,67
Esperto attività socio culturali	5,83			1	6,83
Esperto attività tecniche		3			3
D1	**8**	**5**	**5**	**1**	**19**
Coordinatore Pedagogico	1				1
Specialista attività amm.ve contabili	6	1	4	1	12
Specialista attività Socio Culturali	1				1
Specialista attività tecniche		4			4
Specialista controllo di gestione			1		1
D3	**1**				**1**
Funzionario Socio Culturale	1				1
DIR	**1**	**1**	**1**		**3**
Dirigente	1	1	1		3
SEGR	0			**1**	**1**
SEGRETARIO GENERALE				1	1
Totale complessivo	**27,5**	**11**	**13**	**6**	**57,5**

La consistenza della dotazione di personale del Comune di Argenta, così come il piano dei fabbisogni 2022-2024, consentiva di rispettare il limite di contenimento della spesa per il personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, comma 557-quater della Legge n. 296 del 27.12.2006 nonché l'impianto normativo discendente dall'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019.

Come disposto con la menzionata deliberazione G.C. n. 106/2022 **è stata autorizzata la cessione di possibilità assunzionali ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96**, in funzione delle necessità che l'Unione stessa espliciterà attraverso la propria programmazione, nel rispetto dell'accordo sottoscritto con S.P. 77 prot. Unione n. 28877 del 01.10.2021 tra Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore nonché l'Unione, **quantificata per l'anno 2022 con deliberazione di Giunta dell'Unione Valli e Delizie n 27 del 04.05.2022 in € 12.697,09 per il Comune di Argenta.**

RICOGNIZIONE DELLE RISORSE UMANE E NUOVE NECESSITA'

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Argenta è formata dalle seguenti unità di massima dimensione:

- **Staff del Segretario Generale**
- **Settore Programmazione e Gestione Finanziaria**
- **Settore OO.PP. e Patrimonio**
- **Settore Cultura, Turismo e Servizi alla persona;**

Alla data del 01/11/2022, i Settori del Comune per il loro funzionamento si avvalgono del seguente personale dipendente:

categoria	Cultura, Turismo e Servizi alla persona	OO.PP. e Patrimonio	Programmazione e Gestione Finanziaria	Staff del Segretario Generale	Totale complessivo
A	2				2

B1	2		1		3
B3	2		1		3
C	11,4997	4	5	4	24,4997
D1	7	5	5	1	18
D3	1				1
DIR	1		1		2
DIR DET		1			1
SEGR				1	1
Totale complessivo	**26,4997**	**10**	**13**	**6**	**55,4997**

** sono evidenziati solo i part time d'origine in unità tempo lavoro*

Il Comune di Argenta garantisce il comando parziale di alcune unità di personale all'Unione Valli e Delizie fra i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore al fine di supportare l'attività di quest'ultima soprattutto per servizi strumentali, come formalizzato attraverso specifico accordo tra gli enti, soggetto a periodici aggiustamenti, per ultimo sottoscritto con S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31/12/2021 come di seguito riassunto in base al settore di provenienza, per unità tempo lavoro:

Categoria	Cultura, Turismo e Servizi alla persona	OO.PP. e Patrimonio	Programmazione e Gestione Finanziaria	Staff del Segretario Generale	Totale complessivo
A					
B1			0,3		0,3
B3					
C	0,4		0,6	0,3	1,3
D	1		0,45	0,4	1,85
DIR			0,5		0,5
DIR DET		0,2			0,2
Totale complessivo	**1,4**	**0,2**	**1,85**	**0,7**	**4,15**

In virtù del predetto accordo il Comune di Argenta utilizza alcune unità di personale in comando dall'Unione:

categoria	Cultura, Turismo e Servizi alla persona	OO.PP. e Patrimonio
C	1	
D part time (83,33%)		0,60

il Comune di Argenta ha stipulato apposite convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000:

- con il Comune di Ostellato per l'utilizzo congiunto della figura del Coordinatore Pedagogico del Comune di Argenta (convenzione approvata con deliberazione G.C. del Comune di Argenta n. 51 del 21.12.2020 e rinnovata per il periodo 01.01.2022-31.07.2022 con deliberazione di C.C. n. 67 del 22.12.2021 rinnovata ulteriormente fino 31/08/2023 con deliberazione C.C. n. 38 del 12.09.2022 - S.P. Reg. n. 1071 del 29/09/2022 del Comune di Argenta);
- con il Comune di Portomaggiore per la gestione associata dell'Ufficio di Dirigente del Settore Tecnico fra il Comune di Argenta e il Comune di Portomaggiore a decorrere dal 01.01.2022 (Convenzione S.P. 1031/2021, prot. Unione n. 13358 del 15.09.2021, approvata con deliberazione di C.C. di Argenta n. 44 del 09.08.2021 e con analoga deliberazione di C.C. di Portomaggiore) che prevede che il costo del dirigente del Comune di Argenta, venga ripartito tra due enti nella seguente proporzione:
    - Comune di Portomaggiore 40%,
    - Comune di Argenta 60%.

Il Comune di Argenta continua a rispettare le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, in virtù dell'accordo "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" tra l'Unione dei Comuni Valli e Delizie e i Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore aderenti all'Unione (S.P. n. 59 del 06/08/2018) in base al quale con l'applicazione dell'istituto della compensazione, complessivamente nei 4 enti risulta coperta la quota d'obbligo alla data del 31/12/2021, come di seguito riportato:

Ente	**Contingente**	**Quota d'obbligo**	**N. posti coperti**	**Eccedenze (+)/ scoperture posti (-)**	**Obbligo ex art. 18, comma 2 (orfani...)**	**Posti coperti ex art. 18, comma 2 (orfani...)**	**Eccedenze (+)/ Scoperture (-) ex art. 18, comma 2 (orfani...)**
Unione	41	2	5	+3	0	1	+1
Argenta	50	2	1	-1	0	0	0
Ostellato	17	1	4	+3	0	0	0
Portomaggiore	30	1	1	+0	0	0	0
Totale	**138**	**6**	**11**	**+5**	**0**	**1**	**1**

Come segnalato dal Dirigente di riferimento, in seguito a verifica e valutazione delle attività da svolgere per le finalità e gli obiettivi individuati nei documenti di programmazione e visti i numerosi interventi relativi ad opere pubbliche oggetto di finanziamenti dei fondi del PNRR, è emersa la necessità di rafforzare la dotazione del Settore OO.PP. e Patrimonio attraverso l'assunzione di una figura tecnica di categoria D a tempo pieno ed indeterminato.

Inoltre anche in considerazione della imminente probabile cessazione di un'unità di categoria A, come sollecitato dal Dirigente di riferimento, si ritiene prioritario procedere alla previsione di un'unità di categoria C presso il Settore Cultura, Turismo e Servizi alla persona per il rafforzamento e la riqualificazione dei servizi sociali comunali.

Infine il relazione al Settore Programmazione e Gestione Finanziaria si prospetta la cessazione per mobilità presso altro ente di un'unità di categoria D, stante il nulla osta già rilasciato dal dirigente. Il dirigente di riferimento ha segnalato la necessità della tempestiva sostituzione al fine di non rallentare l'attività dei servizi finanziari, anche con unità di categoria C.

Dall'esame complessivo delle necessità dei diversi settori è emersa la possibilità di soddisfare le nuove richieste in una logica di massima flessibilità e tempestività attraverso l'impiego di unità di personale in procinto di essere assunte e l'avvio di percorsi volti alla valorizzazione del personale attualmente in servizio presso gli enti facenti capo all'Unione dei Comuni avvalendosi del disposto normativo di cui all'art. 22 comma 5 ter del D.L. n. 50/2017, convertito con L. 96/2017.

Con il presente documento si intende quinti procedere rapidamente ad un adeguamento della programmazione al fine di far fronte alle nuove necessità.

In seguito a subentrate esigenze, si rende pertanto necessario modificare ulteriormente il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2022-2024 di cui alla deliberazione G.C. n. 22 del 24/02/2022 già modificata con deliberazione G.C. n. 106 del 22/06/2022. Il piano dei fabbisogni di personale confluisce nel nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) costituendone un allegato.

MODIFICA ED INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024

Integrazione e modificazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 approvato con deliberazione **G.C. n. 22 del 24/02/2022 e già modificato ed integrato con deliberazione G.C. n. 106 del 22/06/2022**, in ordine alle assunzioni da effettuare nel periodo 2022-2024, così come di seguito riportato:

ANNO 2022

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO (delibera G.C. 22/2022 con le modificazioni/integrazioni approvate con delibera G.C. 106/2022)						
CAT. GIURIDICA	**Profilo professionale**	**N. unità**	**Decorrenza prevista**	**Tipologia di reclutamento**	**Annotazioni Ad oggi**	Costo annualizzato (senza IRAP)
Cat. D	Specialista attività tecniche da assegnare al Settore OO.PP. e Patrimonio	n. 1	Marzo 2022	*Accesso dall'esterno tramite apposita selezione - assunzione prevista con delibera G.C. n. 121/2021. Esperita procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01, prevista la non applicazione della mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.*	*Assunzione già prevista realizzata con determina Unione n. 237 del 12/05/2022*	**€ 30.451,52**
Cat. C	Esperto attività amministrative contabili da assegnare allo Staff del Segretario	n. 1	Giugno 2022	Accesso dall'esterno tramite selezione pubblica (per la sostituzione di un'unità di personale il cui rapporto non si è consolidato). Assunzione prevista con delibera di G.C. n.22/2022 **-** *esperita procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01, prevista la non applicazione della mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019*	*Assunzione già prevista realizzata con determina Unione n. 342 del 18/07/2022 e con determina Unione n. 463 del 26/09/2022 (dopo mancato consolidamento del rapporto)*	**€ 27.984,00**
Cat. D	Specialista attività amministrative contabili da assegnare al Settore Cultura, turismo e Servizi alle persone	n. 1	Agosto 2022	Accesso dall'esterno tramite l'utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione per profilo analogo (anche per conto di altri enti) ed, in subordine, attraverso esperimento di procedura selettiva. Assunzione prevista con delibera di G.C. n.106/2022 **-** *esperita procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01, prevista la non applicazione della mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019*	*Assunzione già prevista realizzata con determina Unione n. 399 del 22/08/2022*	**€ 31.149,01**
Cat. D	Specialista	n. 1	Agosto 2022	*Accesso dall'esterno*	*Assunzione già*	**€ 31.149,01**

	attività amministrative contabili da assegnare al Settore Cultura, turismo e Servizi alle persone			*tramite l'utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione per profilo analogo (anche per conto di altri enti) ed, in subordine, attraverso esperimento di procedura selettiva. Assunzione prevista con delibera di G.C. n.106/2022* **-** *esperita procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01, prevista la non applicazione della mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019*	*prevista DA REALIZZARE Disposta assunzione con determina n. 405 del 25/08/2022 poi revocata in seguita a rinuncia. Avviata apposita procedura selettiva con DT n. 508 del 17/10/2022(previste prove 24/11 e 01/12)*	
Cat. C	Esperto attività amministrative contabili da assegnare al Settore OO.PP. e Patrimonio *(da assegnare al Settore Programmazione e Gestione Finanziaria nel caso di cessazione di cat. D per mobilità – vedere ultima assunzione)*	n. 1	Novembre 2022	Accesso dall'esterno tramite l'utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione per profilo analogo (anche per conto di altri enti) ed, in subordine, attraverso esperimento di procedura selettiva. Già esperita procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	ASSUNZIONE Connessa a sostituzione unità cessata dal 17/10/2022 (già avviata procedura in base disposizioni G.C. 106/2022)	**€ 27.984,00**
Cat. D	Specialista attività tecniche da assegnare al Settore OO.PP. e Patrimonio	n. 1	Dicembre 2022	Accesso dall'esterno tramite l'utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione per profilo analogo (anche per conto di altri enti) ed, in subordine, attraverso esperimento di procedura selettiva. L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi del all'art.3, comma 8, della L. 56/2019.	*NUOVA ASSUNZIONE*	**€ 30.451,52**
Cat. C	Esperto attività amministrative contabili da assegnare al Settore Cultura, turismo e Servizi alle persone	n. 1	Dicembre 2022	Accesso dall'esterno tramite l'utilizzo di graduatoria formulata dall'Unione per profilo analogo (anche per conto di altri enti) ed, in subordine, attraverso esperimento di procedura selettiva. L'assunzione è comunque subordinata al	*NUOVA ASSUNZIONE*	**€ 27.984,00**

				previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all' art. 34-bis del d.lgs. 165/01, senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi dell'art.3, comma 8, della L. 56/2019.		
Cat. D	Specialista attività amministrative contabili da assegnare al Settore OO.PP. e Patrimonio	n. 1	Dicembre 2022 – a decorrere dalla cessazione di analoga categoria di cat. D	Accesso dall'esterno per mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 da enti facenti capo l'Unione ai sensi dell'art. 22 comma 5 ter del D.L. n. 50/2017, convertito con L. 96/2017 – assunzione condizionata alla cessazione per mobilità ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 di analoga categoria D attualmente assegnata al Settore Programmazione e Gestione Finanziaria	*NUOVA ASSUNZIONE*	**€ 30.451,52**
Si dispone inoltre di prevedere, fin da ora, la copertura di posti previsti in dotazione organica di categoria C e D (necessari per il soddisfare il fabbisogno dell'ente) che dovessero restare vacanti nel corso dell'anno, senza la necessità di adottare appositi atti integrativi della presente deliberazione e senza applicazione mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01 ai sensi dell'art.3, comma 8, della L. 56/2019. Le sostituzioni, che si intendono qui autorizzate, dovranno essere garantite attraverso accesso dall'esterno tramite l'utilizzo di graduatorie vigenti formulate dall'Unione per profili analoghi a quelli che si dovessero liberare (anche per conto di altri enti) ed, in subordine, attraverso esperimento di apposite procedure selettive.						

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2022
Si conferma quanto contemplato con deliberazione G.C. n. 22/2022 a cui si fa integralmente rimando

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023
NESSUNA ASSUNZIONE *L'ente di riserva di fare valutazioni successive*

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2023
Comando del personale dall'Unione al Comune come da accordo S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31.12.2021 e successive modificazioni che si rendessero necessarie
Prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di Dirigente del Settore OO.PP. E Patrimonio fino al termine del mandato elettorale del Sindaco, con impiego del dirigente nell'ambito della convenzione con il Comune di Portomaggiore come da delibera C.C. n. 44 del 09.08.2021 - S.P. 1031/2021
Prosecuzione nel 2023 assunzione a tempo determinato di un'unità di categoria C ai sensi dell'art. 90 del Dl.Lgs. 267/2000 alle dirette dipendenze del Sindaco e Giunta per l'esercizio di funzioni di indirizzo e controllo, fino al termine del mandato del sindaco (costo gravante sul 2023 € 31.700,00)
Previsione della possibilità di attivare contratti a tempo determinato quale supporto alla struttura per la realizzazione degli interventi finanziati con il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) nei limiti delle risorse rese disponibili e dei vincoli imposti dalla specifica normativa in materia (D.L. n. 80/2021 e l'art. 31-bis, comma 1, del D.L. 152/2021) previo adeguamento degli stanziamenti di bilancio e del PEG avente natura autorizzatoria (importi esclusi dal comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.)

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024
NESSUNA ASSUNZIONE *L'ente di riserva di fare valutazioni successive*

ALTRE MODALITÀ DI RECLUTAMENTO ANNO 2024
Comando del personale dall'Unione al Comune come da accordo S.P. n. 79 prot. Unione n. 39647 del 31.12.2021 e successive modificazioni che si rendessero necessarie
Prosecuzione dell'assunzione a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 per la copertura del posto vacante di Dirigente del Settore OO.PP. e Patrimonio fino al termine del mandato elettorale del Sindaco, con impiego del dirigente nell'ambito della convenzione con il Comune di Portomaggiore come da delibera C.C. n. 44 del 09.08.2021 - S.P. 1031/2021.
Prosecuzione nel 2024 assunzione a tempo determinato di un'unità di categoria C ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 alle dirette dipendenze del Sindaco e Giunta per l'esercizio di funzioni di indirizzo e controllo, fino al termine del mandato del sindaco (costo gravante sul 2023 € 31.700,00)
Previsione della possibilità di attivare contratti a tempo determinato quale supporto alla struttura per la realizzazione degli interventi finanziati con il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) nei limiti delle risorse rese disponibili e dei vincoli imposti dalla specifica normativa in materia (D.L. n. 80/2021 e l'art. 31-bis, comma 1, del D.L. 152/2021) previo adeguamento degli stanziamenti di bilancio e del PEG avente natura autorizzatoria (importi esclusi dal comma 28, art. 9, del D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii.)

Si conferma la cessione **di possibilità assunzionali a favore dell'Unione Valli e Delizie ai sensi dell'ultimo periodo del comma 5 dell'art. 32 del D.lgs.267/2000 introdotto con l'art. 22, comma 5-bis, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, dalla L. 21 giugno 2017, n. 96**, nel rispetto dell'accordo sottoscritto con S.P. 77 prot. Unione n. 28877 del 01.10.2021, **per € 12.697,09 come già disposto con la menzionata deliberazione G.C. n. 106 del 09.06.2022, con possibilità di estendere l'importo ceduto ad € 33.692,78 considerate le nuove necessità evidenziate dall'Unione.**

NUOVA CONSISTENZA DEL PERSONALE

In base ai rivisti fabbisogni di personale di cui sopra viene quindi ridefinita la consistenza della dotazione organica, secondo le linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in termini qualitativi (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e quantitativi (alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione).

La consistenza della **dotazione organica** approvata con deliberazione G.C. n. 106 del 22/06/2022 in base ai fabbisogni di personale 2022/2024, nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al DM 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale ed, in particolare, dell'art 1 da comma 557 a comma 557 quater della L. 296/2006 e ss.mm.ii., nonché dell'art. 33 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, viene ridefinita come segue:

Categorie	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi)	DOTAZIONE ORGANICA di cui alla deliberazione G.C. 106/2022		Posti coperti al 01/11/2022	Posti vacanti al 01/11/2022	Posti che si liberano nel 2022	Posti da congelare	Posti da coprire con il presente PTFP 2022/ 2024	NUOVA CONSISTENZA DOTAZIONE 2022/2024 posti coperti-posti che si liberano +posti congelati+posti da coprire con il PTFP	
		n. posti	Costo teorico						n. posti	Costo teorico
A	24.984,94	**2**	49.969,88	2					**2**	49.969,88
B1	26.409,99	**3**	79.229,97	3					**3**	79.229,97
B3	27.917,98	**3**	83.753,94	3					**3**	83.753,94
C	29.792,87	**24**	715.028,88	23	1			2	**25**	744.821,75
C p.t.	29.792,87	**1,5**	44.689,31	1,5					**1,5**	44.689,31

D1	32.416,29	**19**	615.909,51	18	1	1		3	**20**	648.325,80
D3	37.272,98	**1**	37.272,98	1					**1**	37.272,98
dirigenti	58.547,67	**3**	175.643,01	3					**3**	175.643,01
Segretario	58.547,67	**1**	58.547,67	1					**1**	58.547,67
TOTALE		**57,5**	**1.860.045,15**	**55,5**	**2**	**1**	**0**	**5**	**59,5**	**1.922.254,31**

** CCNL 31/07/2009 per omogeneità di dati rispetto al passato*

La dotazione rivista viene rappresentata in termini qualitativi come segue:

Categoria/Profilo Professionale	Cultura, Turismo e Servizi alla persona	OO.PP. e Patrimonio	Programmazione e Gestione Finanziaria	Staff del Segretario Generale	Totale complessivo
A	**2**				**2**
Operatore Tecnico	2				2
B1	**2**		**1**		**3**
Assistente Amministrativo contabile	2		1		3
B3	**2**		**1**		**3**
Collaboratore Prof. Amministrativo	2		1		3
C	**12,50**	**4**	**6**	**4**	**26,5**
Esperto attività amministrative contabili	6,67	1	6	3	16,67
Esperto attività socio culturali	5,83			1	6,83
Esperto attività tecniche		3			3
D	**8**	**7**	**4**	**1**	**20**
Coordinatore Pedagogico	1				1
Specialista attività amm.ve contabili	6	2	3	1	12
Specialista attività Socio Culturali	1				1
Specialista attività tecniche		5			5
Specialista controllo di gestione			1		1
D3	**1**				**1**
Funzionario Socio Culturale	1				1
DIR	**1**	**1**	**1**		**3**
Dirigente	1	1	1		3
SEGR				**1**	**1**
SEGRETARIO GENERALE				1	1
Totale complessivo	**28,50**	**12**	**13**	**6**	**59,50**

VERIFICA LIMITI E VINCOLI NORMATIVI

Con nota prot. Unione n. 37384 del 11/11/2022 a firma del Dirigente del Settore Risorse Umane dell'Unione, trasmessa al Collegio dei Revisore dei Conti, è stata data evidenza del rispetto dei vincoli in materia di facoltà assunzionali in relazione alla presente modifica/integrazione al piano dei fabbisogni di personale 2022/2024 così come di seguito illustrato in modo sintetico:

- il Comune di Argenta presenta un rapporto inferiore al 27,00% (soglia per i Comuni trai 10.000 e i 59.999 abitanti) rispetto ai dati del rendiconto 2021, aggiornato con i dati definitivi da consuntivo dell'ASP, pari a 19,44%;

- il Comune potrà quindi incrementare la spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2021), per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia; Tale

potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali di seguito indicati (specifici per la fascia demografica):

- per il 2020 il 9% rispetto alla spesa di personale 2018;
- per il 2021 il 16% rispetto alla spesa di personale 2018;
- per il 2022 il 19% rispetto alla spesa di personale 2018;
- per il 2023 il 21% rispetto alla spesa di personale 2018;
- per il 2024 il 22% rispetto alla spesa di personale 2018;

- per il Comune di Argenta tale potenzialità espansiva per poter fare nuove assunzioni a tempo indeterminato, si concretizza nella possibilità di sostenere per l'anno 2022 una spesa per personale secondo la definizione di cui all'art. 2 comma 1 lettere a) del DM 17/03/2020 (esclusi strutture e organismi partecipati o facenti capo all'ente), sulla base dei dati del Rendiconto 2021, aggiornati con i dati ASP da consuntivo, come di seguito indicato:

<table>
<tr><td rowspan="3">Art. 4 comma 1 - VALORE SOGLIA – Spesa massima teorica</td><td>Spesa teorica applicando 27,00% tabella 1 all'entrata (A)</td><td>27,00%* 20.380.504,58</td><td>5.502.736,24</td></tr>
<tr><td colspan="2">- Quote parte spese personale per Asp e Unione anno 2021</td><td>- 1.820.441,94</td></tr>
<tr><td colspan="2">Spesa massima (valore soglia art 4 comma 1) depurata spesa dalle spese Unione ed ASP - con riferimento alla spesa del rendiconto</td><td>3.682.294,30</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Art. 5 - PERCENTUALI MASSIME INCREMENTO DI PERSONALE IN SERVIZIO</td><td>INCREMENTO MAX TABELLA 2 su spesa personale Comune di Argenta rendiconto 2018</td><td>19%*2.429.115,38</td><td>461.531,92</td></tr>
<tr><td colspan="2">POSSIBILITA' ASSUNZIALE AL 31/12/2019 turn over art. 3 DL 90/2014 NON UTILIZZATA</td><td>-</td></tr>
<tr><td colspan="2">VALORE PIU' ALTO TRA INCREMENTO E RESTI ASSUNZIONALI</td><td>461.531,92</td></tr>
<tr><td colspan="2">Spesa di personale 2018 + incremento spesa di personale ai sensi dell'art. 5 del DM 17/04/2020</td><td>2.890.647,30</td></tr>
<tr><td colspan="3">Quote capacità assunzionali cedute all'Unione nel 2021</td><td>41.560,71</td></tr>
<tr><td colspan="3">Quote capacità assunzionali cedute all'Unione nel 2022 (aggiornate con nuove necessità evidenziate dall'Unione)</td><td>33.692,78</td></tr>
<tr><td colspan="3">Limite massimo spesa anno 2022 (valore più basso tra valore soglia - art 4 comma 1 e spesa 2018 incrementata ai sensi dell'art. 5) decurtato delle quote cedute</td><td>2.815.393,81</td></tr>
<tr><td colspan="3">SPESA LIBERA (SPESA 2018)</td><td>2.429.115,38</td></tr>
<tr><td colspan="3">SPESA SOLO PER TEMPO INDETERMINATO (incremento facoltà assunzionali - quote cedute)</td><td>386.278,43</td></tr>
<tr><td colspan="3">TOTALE LIMITE MAX</td><td>2.815.393,81</td></tr>
</table>

- l'attuazione del piano dei fabbisogni 2022/2024 non richiede l'impiego delle possibilità espansive discendenti dal D.M. 17/03/2021, essendo prevista una spesa di personale per gli anni 2022, 2023 e 2024 (anche a regime) inferiore alla spesa storica del 2018 (€ 2.429.115,38), come di seguito evidenziato:

	ANNO 2022	**ANNO 2023**	**ANNO 2024**
Spesa prevista solo Comune di Argenta	**2.380.961,58**	**2.428.957,87**	**2.407.705,41**

- il rapporto annuale tra spese di personale ed entrate correnti in termini previsionali per il triennio 2022/2024 risulta essere ampiamente al di sotto della soglia del 27,00% come di seguito riportato:

anno 2022	anno 2023	anno 2024
20,92%	**21,64%**	**22,98%**

- permane il rispetto del vincolo di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006 e ss.mm.ii, pur constatando che l'eventuale maggiore spesa di personale derivante dal nuovo decreto del 17/03/2020 non rileva per tale finalità, aggiornati al Bilancio 2022/2024 assestato del Comune, dell'Unione Valli e Delizie nonché l'ultima comunicazione pervenuta dall'Asp Eppi manica Salvatori (prot. Unione n. 30185 in data 19/09/2022), e di seguito riassunto:

Tipologia di spesa	Media 2011/2013 — 2008 per enti non soggetti al patto	Rendiconto 2021	BILANCIO 2022/2024 ANNUALITA' 2022 Assestato	BILANCIO 2022/2024 ANNUALITA' 2023 Assestato	BILANCIO 2022/2024 ANNUALITA' 2024 Assestato
Spese macroaggregato 101	4.444.592,58	2.172.257,99	2.441.545,63	2.450.957,87	2.429.705,41
Spese macroaggregato 103	8.202,07	26.787,28	64.815,95	28.000,00	28.000,00
Irap macroaggregato 102	267.706,90	136.626,15	158.055,39	159.010,84	157.612,01
Altre spese: FONDO RINNOVI CONTRATTUALI e FONDO per l'innovazione	-	-	20.840,00	33.560,00	33.190,00
Altre spese: D.Lgs. 163 su altri interventi di bilancio	5.639,26	-	-	-	-
Altre spese: TRASFERIMENTI ad ENTI CONVENZIONI / Convenzioni LPU/COMANDI	31.674,39	76.067,00	52.502,00	52.502,00	52.502,00
Altre spese: Rimborso buoni pasto all'UNIONE	1.802,12	-	-	-	-
Altre spese: Quota spesa di personale ASP e ASP Minori da computare	14.861,98	163.580,49	172.199,09	169.380,00	169.379,41
Altre spese: Spesa di compartecipazione all' UNIONE	-	2.062.556,83	2.242.468,17	2.218.661,88	2.218.661,88
Totale spese di personale (A)	**4.774.479,30**	**4.637.875,74**	**5.152.426,23**	**5.112.072,59**	**5.089.050,71**
- Componenti escluse COMUNE (B)	**- 339.829,12**	**- 371.303,49**	**- 656.519,68**	**- 575.712,88**	**- 572.681,70**
- Componenti escluse UNIONE(B)	-	**- 223.532,02**	**- 279.342,88**	**- 292.525,99**	**- 292.525,99**

(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	4.434.650,18	4.043.040,23	4.216.563,67	4.243.833,72	4.223.843,02

- permane il rispetto del vincolo del limite in materia di assunzioni flessibili di cui al comma 28, art. 9, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., cosi' come modificati dall'art. 16 comma 1 quater della Legge n. 16 del 7.8.2016 di conversione del D.L. n. 113 del 24.6.2016, di seguito riassunta:

Ente	2009 spesa impegnata (limite spesa di cui al comma 28, art. 9, del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.,)*	BILANCIO PREVISIONE 2022-2024 annualità 2022	BILANCIO PREVISIONE 2022-2024 annualità 2023	BILANCIO PREVISIONE 2022-2024 annualità 2024
Comune di Argenta	**€ 53.305,95**	€ 45.825,95 Oltre ad eventuali assunzioni escluse dal limite in relazione ai finanziamenti del PNRR (importi al lordo degli oneri per incrementi da CCNL 2019/2021)	€ 32.810,00 Oltre ad eventuali assunzioni escluse dal limite in relazione ai finanziamenti del PNRR (importi al lordo degli oneri per incrementi da CCNL 2019/2021)	€ 12.875,83 Oltre ad eventuali assunzioni escluse dal limite in relazione ai finanziamenti del PNRR (importi al lordo degli oneri per incrementi da CCNL 2019/2021)

* *Solo se in regola con i limiti di spesa del personale. In caso contrario il limite scende al 50%*

In merito al **vincolo di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006** in base al quale opera il divieto di assunzione anche nel caso di mancata approvazione del **piano triennale delle azioni positive** (*"si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*"), si specifica:

- Con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 16 del 12/05/2016 ed analoghe deliberazioni dei Comuni aderenti, compreso il Comune di Argenta, si è provveduto all'approvazione delle linee di indirizzo per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo anche dei comuni aderenti alla stessa;
- Con determinazione dirigenziale del Settore Risorse Umane e AA.GG. dell'Unione n. 557 del 15/12/2016, si è disposta la costituzione del Comitato Unico di Garanzia dell'Unione Valli e Delizie rappresentativo anche dei Comuni aderenti all'Unione (Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore) nel rispetto della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 04/03/2011 e delle linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento e costituzione approvate dalle Giunte comunali e dell'Unione;
- Con deliberazione di G.U. n. 79 del 28/12/2021 si è provveduto all'approvazione, con parere positivo del Consigliere di Parità competente per territorio, del Piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024 dell'Unione Valli e Delizie, valido anche per i comuni aderenti, tra cui Argenta, come da proposta del rinnovato Comitato Unico di Garanzia.

Si rileva inoltre che come da certificazione del Dirigente del Settore Finanze del Comune di Argenta, acquisita al protocollo dell'Unione Valli e Delizie n. 13363 del 05/05/2022, in relazione agli ulteriori vincoli che incidono sulla politica del personale, il Comune di Argenta:
- ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2022-2024 con Delibera di Consiglio Comunale n. 3 del 03/02/2022;
- ha approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024 e relativi allegati con deliberazione consigliare n. 4 del 03/02/2022 ed effettuato la trasmissione alla BDAP, che ha confermato l'acquisizione rilasciando certificazione di avvenuta completa trasmissione dei documenti contabili in data 07/02/2022;
- ha approvato il bilancio consolidato 2020 del Gruppo Pubblica Amministrazione Comune di Argenta con delibera di Consiglio Comunale n. 53 del 29/09/2021 ed ha effettuato in data

30/09/2021 la trasmissione dello stesso alla BDAP, che ha rilasciato i seguenti protocolli di ricevimento: RGS 257084, RGS 257313, RGS 257322;
- ha approvato il rendiconto della gestione 2021, ai sensi dell'art. 227, comma 2, del TUEL e dell'art. 18, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 118/2011 con deliberazione consiliare n. 17 del 28/04/2022 ed ha effettuato la trasmissione dello stesso alla BDAP, che ha certificato l'avvenuto completamento della trasmissione dei documenti contabili in data 28/04/2022;
- non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni come si evince dalla tabella dei parametri di deficitarietà strutturale allegata al Rendiconto della gestione 2021;
- ha attuato le politiche necessarie a garantire la tempestività dei pagamenti al fine di realizzare il rispetto del vincolo di cui all'art. 41, comma 2, del D.L. 66/2014 convertito con L. 89/2014, come attestato nel prospetto sottoscritto dal Legale Rappresentante e dal responsabile del servizio finanziario dell'ente, allegato al Rendiconto della gestione 2021;
- ha alimentato l'utilizzo della Piattaforma di certificazione dei Crediti prevista dal D.L. n. 35/2013 e ss.mm.ii. ed adempiuto agli obblighi di cui all'art. 27 del D.L. 24/04/2014, n.66;

E' stato inoltre approvato il Bilancio Consolidato 2021 con Deliberazione di Consiglio Comunale n. n. 48 del 10/11/2022, dichiarata immediatamente eseguibile.

In relazione al rispetto di quanto previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. ("*in caso di mancata adozione del Piano della Performance.......omissis......l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.............*") si prende atto che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 27/04/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stato approvato il Piano Performance 2022-2024.

Risultano quindi rispettati tutti i presupposti per dare attuazione al revisionato piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Argenta 2022/2024.

PARERE COLLEGIO REVISORI

In relazione al presente documento sono stati acquisiti:
- il parere favorevole preventivo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Argenta espresso con parere n. 31 del 16/11/2022, in relazione alla modifica/integrazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024;
- il parere n. 31 del 16/11/2022 in relazione all'asseverazione degli equilibri di bilancio come contemplato dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019.

INFORMATIVA AI SINDACATI

Dei contenuti del presente documento sono stati informati preventivamente i Sindacati, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018, con nota prot. Unione 37385 del 11-11-2022.

PUBBLICAZIONE

Il presente piano triennale dei fabbisogni personale sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii..

Il presente piano triennale dei fabbisogni sarà inoltre trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017 e secondo le istruzioni previste nella circolare della RGS n. 18/2018.